

پژوهش نامه مدیریت تحول، سال ششم، شماره ۱۲، پاییز و زمستان ۱۳۹۳

بررسی و تبیین رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای کناره‌گیری کارکنان اداره کل شیلات استان گیلان

تورج حسن‌زاده

استادیار، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

سیدیحیی سیددانش

استادیار، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

نوشین ایل‌بیگی اصلی*

کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور رشت

چکیده

رفتارهای کناره‌گیری، از لحاظ روانی و فیزیکی برای سازمان هزینه‌های زیادی دارد، و این رفتارهای کناره‌گیری می‌تواند ناشی از استرس بالای کارکنان باشد. نتایج مطالعات، حاکی از آن است که سطح بالایی از استرس می‌تواند منجر به کاهش تعهد سازمانی شود و این مسئله در نهایت می‌تواند به ترک خدمت داوطلبانه کارکنان، که شدیدترین حالت رفتار کناره‌گیری است، بینجامد. هدف پژوهش حاضر، بررسی و تبیین رابطه بین استرس‌های شغلی و رفتارهای کناره‌گیری کارکنان اداره کل شیلات استان گیلان می‌باشد. این تحقیق از نوع توصیفی و کاربردی است که به شیوه همبستگی در سال ۲۰۱۳ انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات شیلات استان گیلان به تعداد ۷۴۹ نفر بود، که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای ۱۵۶ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه استرس شغلی و رفتار کناره‌گیری است. برای تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آماری رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. نتایج حاکی از این است که استرس بازدارنده، با رفتار کناره‌گیری رابطه خطی و مستقیم دارد؛ و همچنین استرس چالش‌برانگیز، با رفتار کناره‌گیری رابطه خطی و معکوس دارد. از سه مؤلفه مربوط به استرس چالش‌برانگیز (فشار زمانی، مسئولیت کاری، پیچیدگی کاری)، فشار زمانی بیشترین نقش را در کاهش رفتارهای کناره‌گیری به عهده داشت. از چهار مؤلفه مربوط به استرس بازدارنده (تعارض نقش، ابهام نقش، ددرسهای روزانه، تراکم نقش)، ددرسهای روزانه و ابهام نقش بیشترین نقش را در افزایش رفتارهای کناره‌گیری داشتند.

کلید واژه‌ها: استرس شغلی چالش‌برانگیز، استرس شغلی بازدارنده، رفتار کناره‌گیری روانی، رفتار کناره‌گیری فیزیکی.

n.ilbeygi1988@gmail.com

* نویسنده مسؤول:

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۸/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱/۳۱

Investigation of the relationship between job stressors and withdrawal behaviors of employees in Guilan directorate of fishery

Tooraj Hassanzadeh

Assistant Professor of Payam Noor, Tehran

Seyed Yahya Seyed Danesh

Assistant Professor of Payam Noor, Tehran

Nushin Ilbeygi Asli

M.A. of Administrative Management, Payam Noor

University of Rasht

Abstract

According to the previous research, high level of stress can lead to reduction of organizational commitment that in turn can cause the staff to leave their work voluntarily, the highest level of withdrawal behavior. The purpose of this study is to assess the relationship between job stresses and withdrawal behaviors of employees in Guilan directorate of fisheries. This descriptive research was carried out in ۲۰۱۳ using correlation method. The statistical population included total employees of Guilan directorate fisheries that were 749. A sample of 156 was selected based on cluster sampling method in two steps. Research tools included job stress and withdrawal behavior questionnaire. The results indicate that hindrance stressor has a linear and direct relationship with withdrawal behavior, and also challenge stressor has linear and reverse relationship with withdrawal behavior.

Keyword: Challenge stressor, Hindrance stressor, Psychological withdrawal behavior, Physical withdrawal behavior.

مقدمه

استرس شغلی، یک واقعیت انکار ناپذیر در زندگی کنونی است و گریز از آن امکان پذیر نمی باشد. از طرفی، رفتارهای کناره گیری برای سازمان ها هزینه های زیادی برجای می گذارد. به عنوان مثال به دلیل تاخیر کارکنان که فقط یکی از شکل های رفتار های کناره گیری می باشد، ایالات متحده سالانه بیش از ۳ میلیارد دلار از میزان بهره وری اش را از دست می دهد. کارکنانی که به سازمانشان تعهد ندارند، رفتارهای کناره گیری را از خود بروز می دهند. رفتارهای کناره گیری به عنوان مجموعه ای از رفتارها تعریف می شود که کارکنان انجام می دهند تا از موقعیت کاری دور شوند، رفتارهایی که ممکن است در نهایت منجر به تسویه با سازمان شوند. سازمان ها همواره از این مساله بیم دارند که سرمایه های انسانی خود را از دست بدهند و زیان ببینند؛ زیرا هر سازمان برای آموزش، تربیت و آماده سازی کارکنان خود تا مرحله بهره دهی و کارایی مطلوب، هزینه های بسیاری را صرف می کند و با از دست دادن نیروهای ارزشمند، متحمل از دست دادن مهارت ها و تجربیاتی می شود که طی سال ها تلاش به دست آمده است. ترک خدمت که شدیدترین

حالت رفتارهای کناره‌گیری می‌باشد، شامل هزینه‌های مربوط به پست بلا‌تصدی، هزینه‌های استخدام کارکنان جدید، هزینه‌های آموزش و هزینه‌های کاهش بهره‌وری می‌باشد (Alizadeh, 2007).

استرس شغلی، استرسی است که فرد بر سر شغل معینی دست‌خوش آن می‌شود، و از واکنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل، به گونه‌ای که خواست‌های محیط کار و نیز فشارهای مرتبط با آن بیش از آن باشد که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید، ایجاد می‌شود. بخش عمده استرس‌ها، در اثر فرایندی به وجود می‌آیند که به منظور وفق دادن با تغییرات محیطی و ایجاد سازگاری جسمی و ذهنی با آن‌ها، بدان نیاز است. البته نباید این فرایند را لزوماً فرایندی منفی تلقی کنیم، چرا که استرس همیشه مضر نیست. عموم مردم معمولاً کلمه استرس را نوعی واکنش منفی می‌پندارند و گمان می‌کنند اگر کسی دچار این حالت عصبی شود، حتماً در پی آن عواقب بدی را تجربه خواهد کرد؛ در صورتی که استرس، حالت منفی و مثبت دارد. اگر کسی دچار استرس مثبت شود قطعاً این استرس مفید بوده و جامعه را به جلو و پیشرفت منتهی می‌کند. میزان مشخصی از استرس که برای فرد، سازنده و محرک باشد، مفید است و نباید از آن هراس داشت، و به عنوان استرس چالش‌برانگیز از آن یاد می‌شود. نوع دیگر استرس که حالت مخرب و منفی دارد، استرس بازدارنده می‌باشد. افرادی که دچار استرس بازدارنده می‌شوند، و توان مقابله با آن را از دست می‌دهند، از لحاظ جسمانی، روانی و رفتاری دچار آسیب می‌شوند؛ و به این ترتیب است که استرس در سازمان همچون آفتی، نیروها را ضعیف می‌کند و فعالیت‌ها و تلاش‌ها را عقیم می‌سازد (Karimi & Moradmand, 2011). با توجه به وظایف مهم سازمان شیلات استان گیلان در تامین نیازهای اقتصادی کشور، بررسی استرس شغلی و همچنین پیامدهای آن که به شکل رفتارهای کناره‌گیری در کارکنان ایجاد می‌شود، از اهمیت بسزایی در این سازمان برخوردار است.

در این تحقیق رفتارهای کناره‌گیری و استرس شغلی و انواع آن، معرفی می‌شود. بعلاوه، بررسی می‌شود که آیا استرس شغلی و مولفه‌های آن می‌تواند در رفتارهای کناره‌گیری کارکنان موثر باشد. بدین ترتیب، جنبه مجهول تحقیق این است که آیا بین استرس شغلی و رفتارهای کناره‌گیری کارکنان در اداره کل شیلات استان گیلان رابطه وجود دارد.

مبانی نظری

- رفتار کناره‌گیری

امروزه سازمان‌ها برای درک رفتارهای کناره‌گیری برانگیخته شده‌اند، زیرا چنین رفتارهایی برایشان هزینه‌های زیادی بر جا می‌گذارد. بنابراین، رفتارهای کناره‌گیری به موضوع مهم مطالعات مدیریت منابع انسانی

تبدیل شده است (Falken & Schyns, 2007). رفتارهای کناره‌گیری، اشاره به مجموعه‌ای از رفتارهای کارکنان دارد، به گونه‌ای که آنها بر سر کارشان حاضر می‌شوند اما، تصمیم گرفته‌اند مشارکت کمتری داشته باشند (Kaplan et al., 2009). کارکنانی که به سازمانشان متعهد نیستند، با رفتارهای کناره‌گیری در تعامل می‌باشند. این کارکنان، رفتارهایی برای اجتناب از موقعیت کار انجام می‌دهند، رفتارهایی که در نهایت ممکن است منجر به ترک سازمان شوند (Feizi et al., 2012). مطالعات قبلی نشان می‌دهند که کارکنان احساس می‌کنند به دلیل استرس و نارضایتی، مدتی به یک استراحت و دوری از شغلشان نیاز دارند. انتظار می‌رود رفتارهای کناره‌گیری به شکل محدودی وسیعی از رفتارهای مضر و نامناسب در کار ظاهر شوند (Shapira-Lishchinsky, 2010). رفتارهای کناره‌گیری موجب کاهش اثربخشی سازمان می‌شوند. کارکنان با چنین رفتارها و نگرش‌هایی، به صورت مستقیم و غیرمستقیم تمایل به کاهش تلاششان در کار دارند (Koslowsky, 2009). بررسی ابعاد رفتار کناره‌گیری امر مهمی می‌باشد که سهم قابل توجهی در ادراک فرایند کناره‌گیری دارد (Carmeli, 2005). کناره‌گیری به دو شکل پدیدار می‌گردد: روانی (غفلت) و فیزیکی (خروج). کناره‌گیری روانی^۱ شامل اقداماتی می‌شود که موجب فرار و گریز ذهنی از محیط کار می‌شود. کناره‌گیری روانی در قالب اشکال و ابعاد متعدد ظاهر می‌شود: ۱- **افکار پوچ**: یکی از مشکلات، افکار پوچ روزانه است؛ و زمانی اتفاق می‌افتد که کارمند به ظاهر کار می‌کند، اما عملاً به تفکرات یا دغدغه‌های بیهوده می‌پردازد. ۲- **مراوده**: منظور دور هم جمع شدن است؛ و اشاره به گفت‌وگوی کلامی در مورد موضوعات غیرکاری دارد. گفتگوهای بیهوده از دیگر هدر دهنده‌های زمان در دنیای کار می‌باشد. اگر کارمندی، به خاطر معاشرت بیش از اندازه معروف شود، این امر می‌تواند وضعیت شغلی او را خراب کند. بیشتر افراد، زمان را هدر می‌دهند، و کمتر از میزان ظرفیت خود کار می‌کنند. بنابراین، زمان زیادی را برای معاشرت و پرداختن به گفتگوهای بیهوده می‌گذارند. ۳- **تظاهر به کار**:^۴ منظور این است که تمایل عمدی در کارمند وجود دارد که خود را در حال کار نشان دهد، در حالی که وظایف کاری را انجام نمی‌دهد. ۴- **سوء استفاده از وقت اداری**:^۵ زمانی اتفاق می‌افتد که برای مثال کارکنان تصمیم به سازمان‌دهی مجدد میز خود می‌گیرند، یا برای پرسه زدن کنار ساختمان می‌روند،

¹ . Psychological Withdrawal

² . Daydreaming

³ . Socializing

⁴ . Looking Busy

⁵ . Moonlighting

هرچند آن‌ها جایی برای رفتن ندارند (آن‌هایی که در اداره کردن تصورشان خیلی خوب عمل می‌کنند چنین کارهایی را خیلی زیرکانه انجام می‌دهند!). هنگامی که کارکنان از وقت اداری سوء استفاده می‌کنند، زمان و منابع کار را برای انجام کارهایی غیر از وظایف کاری مانند انجام شغل دیگر، مورد استفاده قرار می‌دهند. ۵- **وب‌گردی**^۱: شاید رایج‌ترین شکل کناره‌گیری روانی کارکنان، وب‌گردی، یعنی استفاده از اینترنت، پست الکترونیکی و سرگرمی‌های مشابه شخصی، به جای وظایف کاری باشد. یک تحقیق تازه راجع به بیش از سه هزار کارمند از ۷۵۰ سازمان مختلف نشان می‌دهد که کارکنان حدود چهل درصد وقت کاری خود را صرف پاسخ دادن به پست الکترونیکی خود یا وب‌گردی می‌کنند. نود و هفت درصد آنهایی که مورد تحقیق قرار گرفتند از اینترنت در ابتدا جهت مقاصد شخصی به جای اهداف کاری استفاده می‌کردند (Hassanzadeh & Mohammadi, 2013).

کناره‌گیری فیزیکی^۲، شامل اقداماتی است که گریز فیزیکی را خواه کوتاه‌مدت یا بلندمدت از محیط کار فراهم می‌کند. کناره‌گیری فیزیکی همچنین، در قالب اشکال و اندازه‌های مختلف ظاهر می‌گردد: **تأخیر**^۳: نشان دهنده دیر آمدن به محل کار (یا ترک زود هنگام کار) است. در مطالعات اخیر، علاوه بر دیر حاضر شدن در محل کار، تأخیر را شامل حالتی می‌دانند که کارکنان با اینکه به موقع در محل کار حاضر می‌شوند، تمایل دارند زمان کمتری را در اداره صرف کنند به عنوان مثال زودتر از زمان مقرر از اداره خارج می‌شوند (Iverson & Deery, 2001). **استراحت‌های طولانی**^۴: شامل نهار طولانی‌تر از حد معمول، صرف نوشیدنی و قهوه طولانی و مانند آن‌ها می‌باشد که گریز فیزیکی از کار را شامل می‌شود. از **دست رفتن جلسات**^۵: گاهی اوقات این وقفه‌ها به از دست رفتن جلسات منجر می‌شود، بدین معنی است که زمانی که کارکنان در محل کار نیستند، از وظایف مهم کاری غافل می‌شوند. **غیبت**: غیبت هنگامی اتفاق می‌افتد که کارکنان در زمانی که انتظار می‌رود، در محل کارشان حضور پیدا نکنند (Smulders, 1980). البته، افراد به دلایل مختلفی شامل بیماری و مشکلات خانوادگی در خانه می‌مانند. اغلب یک الگوی منظمی برای غیبت وجود دارد. به عنوان مثال، کارکنان بیشتر تمایل به غیبت روزهای آخر هفته یا اوایل هفته دارند. غیبت کارکنان به شکل‌های مختلف، نظیر عدم حضور فیزیکی و یا حضور

¹ . Cyber Loafing

² . Physical Withdrawal

³ . Tardiness

⁴ . Long Breaks

⁵ . Missing Meetings

بدون برنامه و از روی عدم رضایت یا از سر اجبار، به عنوان یک واکنش منفی رفتاری، نه تنها انگیزه، روحیه، رضایت و کارایی افراد بلکه بهره‌وری و اثربخشی سازمان را به خطر می‌اندازد. رفتارهایی مانند غیبت و ترک خدمت که نمونه‌هایی از رفتار کناره‌گیری می‌باشند، بازتاب رفتارهای غیرقابل مشاهده‌ای مانند عدم رضایت شغلی و کاهش تعهد سازمانی هستند (Falken & Schyns, 2007). افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی منجر به کاهش غیبت کارکنان می‌شود (Hanisch & Hulin, 1991). **ترک خدمت:** در نهایت، شدیدترین شکل کناره‌گیری فیزیکی، خروج یعنی ترک داوطلبانه سازمان است (Hassanzadeh & Mohammadi, 2013). استرس‌های طولانی و مداوم منجر به ترک خدمت خواهد شد. زمانی که فرد به دلیل استرس‌های طولانی، احساس ناتوانی و خلاء کند، خدمت را ترک خواهد کرد. در کنار دیگر شکل‌های کناره‌گیری، کارکنان دلایل مختلفی برای ترک سازمان می‌توانند داشته باشند. رایج‌ترین این دلایل، دست‌یابی به پول بیش‌تر یا فرصت شغلی بهتر، عدم رضایت از سرپرستی، عدم انطباق با شرایط کاری یا ساعات کار، عوامل خانوادگی و حفظ سلامت است. بنابراین، اهمیت قائل شدن به نیروی انسانی فعال و مجهز شدن مدیریت به روابط انسانی و یافته‌های علمی در زمینه رفتار سازمانی و نیز استفاده بهینه از نیروی فکری، اندیشه و مهارت‌های فردی کارکنان، سازمان را در نیل به اهدافش موفق می‌کند؛ و اگر مدیریت نتواند از نیروی انسانی متخصص و ماهر سازمان استفاده مطلوب به عمل آورد، کم‌کم دل‌سردی و ناامیدی و عدم رضایت شغلی بر افراد سازمان مستولی خواهد شد و زمینه ترک خدمت افراد سازمان فراهم می‌شود؛ و در نتیجه، نه تنها سازمان در نیل به اهدافش با مشکل مواجه خواهد شد، بلکه اثربخشی سازمان به حداقل ممکن خواهد رسید (Vuorensyrja & Malkia, 2010).

- استرس شغلی

آرنولد و فلدمن (۱۹۸۹)، استرس شغلی را واکنش‌های افراد نسبت به عوامل جدید یا تهدید کننده در محیط کارشان تعریف می‌کنند. استرس شغلی یکی از عوامل اساسی در کاهش بهره‌وری در سازمان‌ها و ایجاد عوارض جسمی و روانی در کارکنان است (khaghanizadeh et al., 2008). بعضی افراد تحمل مقاومت در برابر مشاغل استرس‌زا را ندارند و طی مرور زمان و به تدریج فرسوده، و دچار درماندگی کامل می‌شوند (Fakhimi, 2008). تخمین زده‌اند افسردگی که ممکن است نتیجه استرس شغلی باشد، هر سال، سی میلیون دلار برای اقتصاد امریکا هزینه ایجاد می‌کند (Khaje pur, 2003). شواهد نشان می‌دهد که استرس شغلی می‌تواند نتایج منفی‌ای از جمله بیماری‌های قلبی، مرگ و میر و همچنین کاهش عملکرد کارکنان را در پی داشته باشد (Gilbert & Kelloway, 2014). دو نوع عمده زمینه‌های استرس شغلی عبارتند از: فشار عصبی بازدارنده و فشار عصبی چالش برانگیز. الزامات استرس‌زایی که اکثر افراد آن را

بازدارنده پیشرفت شخصی یا تحقق اهداف قلمداد می‌کنند، فشار عصبی بازدارنده می‌باشد که شامل این ابعاد است (Feizi et al., 2012): **تعارض نقش**^۱: تعارض نقش، وجود درخواست‌های متناقض را در نقشی واحد یا بین نقش‌های چندگانه نشان می‌دهد. تعارض نقش عامل بالقوه‌ای برای ایجاد استرس می‌باشد (Farler & Broady-Preston, 2012)؛ **ابهام نقش**^۲: اشاره به فقدان اطلاعات مربوط به نیازمندی‌های یک نقش و همین‌طور عدم قابلیت پیش‌بینی پیامدهای عملکرد در آن نقش دارد؛ **تعدد نقش**^۳: هنگامی اتفاق می‌افتد که تعداد نقش‌های طاقت فرسا که یک شخص عهده‌دار است، آن‌قدر بالاست که شخص به سادگی نمی‌تواند به طور اثربخش، برخی از آن نقش‌ها را تحقق بخشد؛ **دردسره‌های روزانه**^۴: منعکس‌کننده الزامات روز به روز و نسبتاً کوچک است (Hassanzadeh & Mohammadi, 2013).

عوامل فشار عصبی چالش برانگیز، تقاضاهای استرس‌زایی هستند که اکثر افراد از آنها به عنوان فرصت-هایی برای یادگیری، رشد و موفقیت یاد می‌کنند. عوامل فشار عصبی چالش برانگیز، اغلب احساسات مثبت را ایجاد می‌کنند و انگیزش را ارتقاء می‌دهند. ابعاد فشار عصبی چالش برانگیز عبارتند از: **فشار زمانی**^۵: اگرچه اکثر افراد، شرایط را با فشار زمانی بالا همراه با استرس زیاد ارزیابی می‌کنند، اما، آن‌ها تمایل به ارزیابی این موقعیت به صورت چالشی دارند، تا بازدارنده. افراد تمایل به انجام تلاش سخت، برای برآوردن الزامات فشار زمان، دارند، چون موفقیت در برآوردن چنین الزاماتی، می‌تواند دارای پاداش، و به طور درونی رضایت بخش باشد. **پیچیدگی کار**^۶: زمانی اتفاق می‌افتد که نیازمندی‌های کار، از نظر دانش، دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها، به افراد شاغل، فشار وارد می‌کند؛ **مسئولیت کاری**^۷: ماهیت پابندی‌هایی است که یک شخص به دیگران دارد (Hassanzadeh & Mohammadi, 2013).

ارتباط بین استرس شغلی و رفتار کناره‌گیری

رفتارهای کناره‌گیری بسیار پر هزینه می‌باشند و همچنین باعث افزایش فشار در ترک شغل می‌شوند. این رفتارها موجب کاهش اخلاق کار در محیط کار می‌شوند و امکان ترک خدمت را فراهم می‌کنند

1. Role Conflict
2. Role Ambiguity
3. Role Overload
4. Daily Hassles
5. Time Pressure
6. Work Complexity
7. Work Responsibility

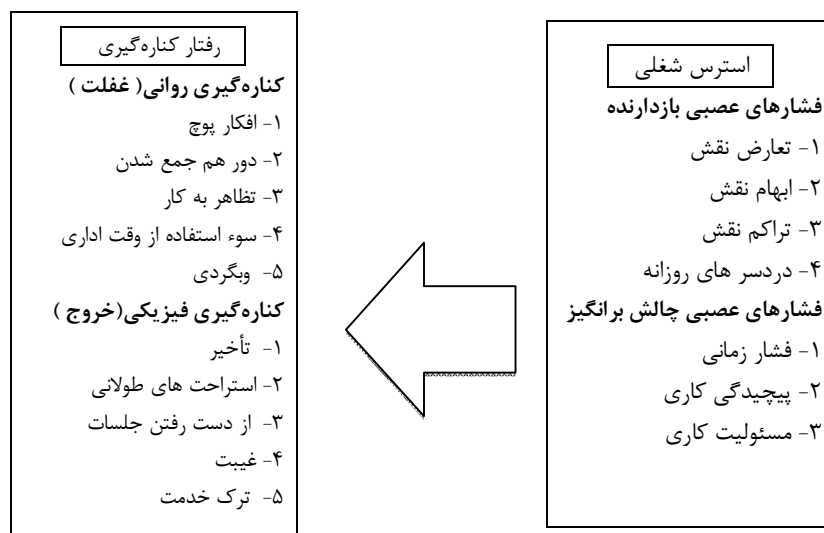
(Shaw et al., 2005). مطالعات قبلی نشان می‌دهند، کارکنان احساس می‌کنند به دلیل استرس و نارضایتی، مدتی به یک استراحت و دوری از شغلشان نیاز دارند (Shapira-Lishchinsky, 2010). اثرات منفی استرس بر کارکنان عبارتند از: فقدان خلاقیت و رکود شخصی، فقدان لذت و انگیزه شغلی، کاهش اثربخشی، نزول کیفیت زندگی و کار و سلامت شخصی، و شکایات مختلف جسمی و روانی که در مرگ زودرس نقش دارند. استرس در کار می‌تواند منجر به مخاطره افتادن موقعیت سازمان شود؛ و برخی از عوارض آن عبارتند از: مشارکت‌های غیرموثر، کاهش تعداد مشتریان، جابجایی کارکنان خوب که جایگزینی آن‌ها مشکل است، هزینه‌های بالای مرخصی استعلاجی و از کار افتادگی شغلی، همچنین، قرار داد بستن و آموزش نیروی کار و جایگزینی موقت (Karimi & Moradmand, 2011). بنابراین، استرس بازدارنده پدیده‌ای ناخوشایند است و عوارض ناخوشایندی، هم برای کارکنان و هم برای سازمان، دارد. با توجه به این که جلوگیری از پیامدهای استرس، بر عهده تمام بخش‌های سازمانی است، تلاش برای کنترل استرس و تبدیل آن به استرس چالش برانگیز، که فرصت خوبی برای توسعه سازمان می‌باشد، لازم است.

مروری بر پیشینه تحقیق

در مقاله‌ای با عنوان رفتارهای کناره‌گیری معلمان، شاپیرا-لیش چینسکی به بررسی رابطه بین ابعاد مختلف اخلاق سازمانی و نشانه‌های متفاوت کناره‌گیری (تاخیر، غیبت، تمایل به ترک خدمت) پرداخته است. یافته‌ها نشان داد که ابعاد اخلاق سازمانی با ابعاد رفتار کناره‌گیری در ارتباط بودند. عدالت توزیعی، رابطه‌ی منفی با تاخیر داشت. عدالت رویه‌ای نیز ارتباط منفی با تمایل به ترک خدمت داشت. کارملی و گفن در سال ۲۰۰۴ به بررسی رابطه بین مدل‌های تعهد کاری و نیت کناره‌گیری کارکنان پرداخته‌اند. این مطالعه روابط متقابل بین دو مورد از مدل‌های تعهد کاری و نیت کناره‌گیری از سازمان و شغل را مورد آزمون قرار داد. نتایج تحقیقات لپین و پودساکوف (۲۰۰۵)، نشان می‌دهد همبستگی متوسط و منفی بین فشار یا استرس کارکنان و عملکرد شغلی آنان وجود دارد. علاوه بر این، تحقیق دیگری از پودساکوف و لپین (۲۰۰۷)، همبستگی قوی و منفی بین استرس کارکنان و تعهد سازمانی را نشان می‌دهد؛ آن‌ها در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند افرادی که سطوح بالاتری از عوامل استرس بازدارنده (تعارض نقش،

ابهام نقش، تراکم نقش، دردهای روزانه) را تجربه می‌کنند، تمایل به رفتارهای کناره‌گیری دارند. قاسمی نژاد در سال ۲۰۰۳ به بررسی رابطه بین جو سازمان با استرس شغلی دبیران مدارس متوسطه شهرستان شهرکرد پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان داد که بین جو سازمانی و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد؛ در واقع، جو سازمانی و استرس شغلی در جهت عکس یکدیگر حرکت می‌کنند. هر چه جو مطلوب‌تر، میزان استرس تجربه شده معلمان کمتر، و هر چه جو نامطلوب‌تر و نامناسب‌تر، استرس شغلی تجربه شده توسط دبیران بیش‌تر بود.

مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق



شکل ۱: مدل مفهومی (Hassanzadeh & Mohammadi, 2013)

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های اصلی

۱. بین استرس شغلی چالش‌برانگیز و رفتارهای کناره‌گیری کارکنان اداره کل شیلات استان گیلان رابطه معنادار وجود دارد.

۲. بین استرس شغلی بازدارنده و رفتارهای کناره‌گیری کارکنان اداره کل شیلات استان گیلان رابطه معنادار وجود دارد.

- فرضیه‌های فرعی

۱-۱. بین استرس شغلی چالش برانگیز و رفتار کناره‌گیری روانی کارکنان اداره کل شیلات استان گیلان رابطه معنادار وجود دارد.

۲-۱. بین استرس شغلی چالش برانگیز و رفتار کناره‌گیری فیزیکی کارکنان اداره کل شیلات استان گیلان رابطه معنادار وجود دارد.

۱-۲. بین استرس شغلی بازدارنده و رفتار کناره‌گیری روانی کارکنان اداره کل شیلات استان گیلان رابطه معنادار وجود دارد.

۲-۲. بین استرس شغلی بازدارنده و رفتار کناره‌گیری فیزیکی کارکنان اداره کل شیلات استان گیلان رابطه معنادار وجود دارد.

روش تحقیق

از آنجایی که در این تحقیق هدف، بررسی رابطه متغیرهای موجود در تحقیق است، روش تحقیق به کار گرفته شده، توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. محقق، به منظور دستیابی به داده‌های مورد نیاز جهت آزمون فرضیه‌ها، از توزیع پرسشنامه بین کارکنان، به عنوان ابزار اصلی، استفاده کرده است. به منظور دریافت اطلاعات اولیه از نمونه آماری، پرسشنامه‌ای با ۴ سؤال طراحی شد که شامل جنس پاسخ دهندگان، سن، سابقه کار و تحصیلات بود. برای بررسی استرس شغلی، از پرسشنامه کاونف و همکاران، که در ۷ بعد تدوین شده است، و برای بررسی رفتار کناره‌گیری، از پرسشنامه کولکیت و همکاران (۲۰۱۰) و حسن زاده و همکاران (۲۰۱۳) که در ۱۰ بعد تدوین شده است، استفاده شد. برای پاسخ به سؤالات پرسشنامه‌ها از طیف امتیازی لیکرت استفاده شده است.

روایی و پایایی سوالات پرسشنامه

پرسشنامه استرس شغلی بر اساس پرسشنامه استاندارد کاونف، باسول، رولینگ و بودرآ تدوین شده است؛ و پرسشنامه رفتار کناره‌گیری برگرفته از پرسشنامه استاندارد کولکیت و همکاران ۲۰۱۰ و حسن زاده و

همکاران ۲۰۱۳ می‌باشد. جمشیدی و خانی با اثبات‌های ریاضی نشان دادند که از طریق اجرای تحلیل عاملی با روش حداکثر قدرت تخمین، می‌توان تعیین کرد که آیا سوالات مربوط به یک سازه برای تبیین سازه مورد نظر دارای روایی مناسب می‌باشند یا خیر (Jamshidi & Khani, 2013). همانطور که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود مقدار p-value یا به عبارتی سطح معناداری، از مقدار $\alpha=0/05$ کوچکتر شده است. بنابراین، پرسشنامه‌های مورد استفاده در این تحقیق از روایی مناسب برخوردار هستند.

جدول (۱): آزمون کایزر می‌یر الکین و بارتلت

استرس بازدارنده		استرس چالش برانگیز	
۸۱۷.	مقدار کفایت نمونه‌گیری کایزر می‌یر الکین	۸۹۲.	مقدار کفایت نمونه‌گیری کایزر می‌یر الکین
	آزمون کرویت بارتلت		آزمون کرویت بارتلت
۵۹۰.۳۸۰	کای - دو	۴۸۹.۵۵۶	کای - دو
10	درجه آزادی	۵1	درجه آزادی
.000	سطح معناداری	.000	سطح معناداری
رفتار کناره‌گیری فیزیکی		رفتار کناره‌گیری روانی	
۸۵۶.	مقدار کفایت نمونه‌گیری کایزر می‌یر الکین	۸۹۷.	مقدار کفایت نمونه‌گیری کایزر می‌یر الکین
	آزمون کرویت بارتلت		آزمون کرویت بارتلت
۰۷۷.۷۷۰	کای - دو	۴۸۸.۸۰۰	کای - دو
۴۵	درجه آزادی	۳۶	درجه آزادی
.000	سطح معناداری	.000	سطح معناداری

جدول (۲): نتایج سوالات آزمون

استرس چالش برانگیز			استرس بازدارنده		
	آغازی	خروجی		آغازی	خروجی
1چ	.620	.661	1ب	.620	.722
2چ	.599	.636	2ب	.553	.617
3چ	.641	.714	3ب	.533	.596
4چ	.556	.606	4ب	.497	.465
5چ	.567	.574	5ب	.502	.481
6چ	.531	.533			
رفتار کناره‌گیری روانی			رفتار کناره‌گیری فیزیکی		
	آغازی	خروجی		آغازی	خروجی
1ر	.597	.574	1ف	.542	.464
2ر	.722	.743	2ف	.453	.436
3ر	.641	.662	3ف	.378	.357
4ر	.500	.487	4ف	.524	.532
5ر	.472	.410	5ف	.535	.554
6ر	.647	.575	6ف	.483	.487
7ر	.580	.536	7ف	.585	.601
8ر	.393	.342	8ف	.517	.505
9ر	.491	.472	9ف	.650	.345
			10ف	.668	.308

برای سنجش پایایی پرسشنامه‌های این تحقیق، از روش آلفای کرونباخ با کمک نرم افزار SPSS19 استفاده شده است. مقدار آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه استرس شغلی ۹۰ و برای پرسشنامه رفتار کناره‌گیری ۹۲.۷ بدست آمد.

جدول (۳): ضرایب آلفای کرونباخ

تعداد سوال	ضرایب آلفای کرونباخ	ابعاد
۶	۰/۹۱۵	استرس چالش برانگیز
۵	۰/۸۱۷	استرس بازدارنده
۹	۰/۹۱۱	رفتار کناره‌گیری روانی
۱۰	۰/۸۸۰	رفتار کناره‌گیری فیزیکی

ضرایب آلفای کرونباخ بدست آمده بیانگر پایایی مطلوب پرسشنامه‌های پژوهش است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری در این پژوهش ۷۴۹ نفر از کارکنان اداره کل شیلات استان گیلان می‌باشد. محقق، شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای را انتخاب کرده است. در این روش نمونه‌گیری، ابتدا چند خوشه (واحد) به صورت تصادفی انتخاب می‌شوند، سپس در هر کدام از خوشه‌ها از بین افراد نمونه‌گیری به عمل می‌آید. در تحقیق حاضر، خوشه‌ها (واحد‌ها)، ۵ منطقه جغرافیایی (مرکز، شمال، جنوب، شرق، غرب) بودند؛ سپس از میان هر کدام از مناطق جغرافیایی یک یا دو واحد به طور تصادفی انتخاب شدند، و با توجه به سهمی که هر کدام از مناطق تقسیم‌بندی شده از نمونه کل داشتند، به آنها نمونه تخصیص داده شد.

$$n = \frac{749(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.07)^2(671) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 156$$

جدول (۴): فراوانی نمونه‌ها از هر خوشه

نام شعبه	تعداد هر خوشه	درصد فراوانی	نمونه از هر خوشه
آستارا	۳۵	۶	۹
انزلی	۱۰۳	۱۷	۲۷
تالش	۳۲	۶	۹
رشت	۱۲۳	۲۱	۳۳
رضوانشهر	۲۷	۵	۸
رودسر	۵۳	۹	۱۴
سیاهکل	۲۹	۵	۸
فومن	۴۵	۸	۱۲
کیاشهر	۷۹	۱۴	۲۲
لاهیجان	۵۴	۹	۱۴
جمع	۵۸۰	۱۰۰	۱۵۶

تجزیه و تحلیل داده‌ها

- آمار توصیفی

در این تحقیق، تعداد زنان ۳۵ نفر و تعداد مردان، ۱۲۱ نفر می‌باشد. جنسیت اکثریت پاسخ‌دهندگان پژوهش، مرد است که ۷۷.۶ درصد پاسخ‌گویان را به خود اختصاص داده است. در مورد سطح تحصیلات پاسخ‌دهندگان نیز، تعداد افرادی که دارای دیپلم می‌باشند ۲۵ نفر، فوق دیپلم ۱۴ نفر، کارشناسی ۶۵ نفر،

کارشناسی ارشد ۴۴ نفر و دکتری ۸ نفر هستند. بیشترین سطح تحصیلات، مربوط به مدارک کارشناسی است که ۴۱.۷ درصد پاسخ دهندگان را به خود اختصاص داده است.

آمار استنباطی

آزمون فرضیه های اصلی

فرضیه اصلی ۱: بین بعد استرس زای چالشی و رفتار کناره گیری از کار در اداره کل شیلات استان گیلان رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول (۵): همبستگی چند گانه بین متغیرهای پیش بین و ملاک

ضریب همبستگی چندگانه (R)	مجذور ضریب همبستگی چند گانه (R ²)	مجذور ضریب همبستگی اصلاح شده
۰/۳۵۰	۰/۱۲۲	۰/۱۱۷

در آزمون این فرضیه، مؤلفه های استرس زای چالشی (پیچیدگی کاری، فشار زمانی، مسئولیت کاری) مورد مطالعه قرار گرفتند. نتایج رگرسیون به روش گام به گام نشان می دهد که مؤلفه فشار زمانی به عنوان قوی ترین متغیر پیش بین وارد مدل شده، و توانسته است ۱۲ درصد واریانس متغیر ملاک (رفتار کناره گیری از کار) را تبیین کند؛ مؤلفه های پیچیدگی شغلی و مسئولیت کاری، نقش معنی داری در تبیین واریانس متغیر ملاک (رفتار کناره گیری از کار) نداشته اند.

جدول (۶): ضرایب استاندارد و غیر استاندارد متغیرهای پیش بین و ملاک

ضرایب استاندارد		ضرایب غیر استاندارد		ضرایب متغیرهای پیش بین
T	Beta	خطای برآورد استاندارد	B	
سطح معنی داری				
۰/۰۰۰	۲۲/۶۷۴	۱/۷۹۶	۴۰/۷۲۰	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	-۴/۶۳۲	۰/۱۹۱	-۰/۸۸۵	فشار زمانی

بر اساس داده های جدول فوق، در گام نهایی، مؤلفه فشار زمانی ($p < /0.000$ ، $t = -4/632$ ، $B = -0/885$)، نقش معنی داری در پیش بینی متغیر ملاک (رفتار کناره گیری از کار) دارد. ضریب رگرسیون مؤلفه فشار زمانی با رفتار کناره گیری $-0/350$ است. معادله رگرسیون برای فرضیه اصلی ۱ به شرح زیر می باشد:

فشار زمانی $(-0/885) + 40/720 =$ رفتار کناره‌گیری از کار

فرضیه اصلی ۲: بین بعد استرس‌زای بازدارنده و رفتار کناره‌گیری از کار در اداره کل شیلات استان گیلان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول (۷): ضرایب استاندارد و غیر استاندارد متغیرهای پیش بین و ملاک

مجدورضریب همبستگی اصلاح شده	مجدورضریب همبستگی چند گانه (R^2)	ضریب همبستگی چند گانه (R)
۰/۱۵۷	۰/۱۶۲	۰/۴۰۳
۰/۱۸۱	۰/۱۹۱	۰/۴۳۷

در آزمون این فرضیه مؤلفه‌های استرس‌زای بازدارنده (تراکم نقش، ابهام نقش، دردهای روزانه، تعارض نقش) مورد مطالعه قرار گرفتند. نتایج رگرسیون به روش گام به گام نشان می‌دهد که ابتدا مؤلفه دردهای روزانه به عنوان قوی‌ترین متغیر پیش‌بین وارد مدل شده و توانسته است ۱۶ درصد واریانس متغیر ملاک (رفتار کناره‌گیری) را تبیین کند؛ در گام دوم مؤلفه ابهام نقش به مدل اضافه شده است و این دو مؤلفه (دردهای روزانه، ابهام نقش) توانسته است ۱۹ درصد واریانس متغیر ملاک (رفتار کناره‌گیری) را تبیین کند؛ مؤلفه‌های تراکم نقش و تعارض نقش، نقش معنی‌داری در تبیین واریانس متغیر ملاک (رفتار کناره‌گیری) نداشته است.

جدول (۸): ضرایب استاندارد و غیر استاندارد متغیرهای پیش بین و ملاک

ضرایب استاندارد			ضرایب غیر استاندارد		ضرایب متغیرهای پیش بین
سطح معنی داری	T	Beta	خطای برآورد استاندارد	B	
۰/۰۰۰	۱۷/۹۴۲		۱/۴۳۴	۲۵/۷۳۲	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۵/۴۵۹	۰/۴۰۳	۰/۴۴۵	۲/۴۲۹	دردهای روزانه
۰/۰۲۰	۲/۳۵۰	۰/۲۱۹	۰/۵۹۳	۱/۳۹۴	ابهام نقش

بر اساس داده‌های جدول فوق، در گام نهایی، مؤلفه دردهای روزانه ($p < /0.000$, $t = 5/495$, $B = 2/429$)، و مؤلفه ابهام نقش ($p < /0.020$, $t = 2/350$, $B = 1/394$) نقش معنی‌داری در پیش‌بینی متغیر ملاک (رفتار کناره‌گیری) دارند. ضریب رگرسیون مؤلفه دردهای روزانه با رفتار کناره‌گیری ۰/۴۰۳ و ضریب رگرسیون

مؤلفه ابهام نقش با رفتار کناره‌گیری ۰/۲۱۹ است. بنابراین، مؤلفه دروسرهای روزانه بیش از مؤلفه ابهام نقش، در رفتار کناره‌گیری کارکنان نقش دارد. معادله رگرسیون برای فرضیه اصلی ۲ به شرح زیر می‌باشد:

ابهام نقش ۱/۳۹۴ + دروسرهای روزانه ۲/۴۲۹ + ۲۵/۷۳۲ = رفتار کناره‌گیری از کار

فرضیه فرعی ۱: بین بعد استرس‌زای چالشی و رفتار کناره‌گیری روانی، در اداره کل شیلات استان گیلان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول (۹): همبستگی بین استرس چالشی و رفتار کناره‌گیری روانی

ضریب همبستگی (R)	مجذور ضریب همبستگی (R ²)	مجذور ضریب همبستگی اصلاح شده
۰.۳۴۴	۰.۱۱۸	۰.۱۱۳

در آزمون این فرضیه، بعد چالش برانگیز مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج رگرسیون نشان می‌دهد که بعد چالشی استرس، توانسته است ۱۲ درصد واریانس متغیر ملاک (رفتار کناره‌گیری روانی) را تبیین کند.

جدول (۱۰): ضرایب استاندارد و غیراستاندارد متغیرهای پیش‌بین و ملاک (فرضیه اول)

ضرایب استاندارد		ضرایب غیراستاندارد		
T	Beta	خطای برآورد استاندارد	B	
سطح معنی‌داری				
۰/۰۰۰	۲۱.۸۵۰	۱.۸۷۴	۴۰.۹۵۵	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	-۴.۵۴۹	۰.۰۹۹	-۰.۴۵۲	استرس چالشی

براساس داده‌های جدول فوق، بعد استرس چالشی ($p < ۰/۰۰۰$ ، $t = -۴.۵۴۹$ و $B = -۰.۴۵۲$)، نقش معنی‌داری در پیش‌بینی متغیر ملاک (رفتار کناره‌گیری روانی) دارد. همچنین، ضریب رگرسیون متغیر استرس چالشی با رفتار کناره‌گیری روانی -۰.۳۴۴ می‌باشد که میزان شدت اثرگذاری متغیر استرس چالشی بر رفتار کناره‌گیری روانی را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج آزمون، معادله رگرسیون مربوط به فرضیه فرعی اول به شرح زیر می‌باشد:

$$\text{بعد استرس چالشی} (-۰.۴۵۲) + ۴۰.۹۵۵ = \text{رفتار کناره‌گیری روانی}$$

فرضیه فرعی ۲: بین بعد استرس‌زای چالشی و رفتار کناره‌گیری فیزیکی، در اداره کل شیلات استان گیلان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول (۱۱): همبستگی بین استرس چالشی و رفتار کناره‌گیری فیزیکی

ضریب همبستگی (R)	مجدور ضریب همبستگی (R^2)	مجدور ضریب همبستگی اصلاح شده
۰.۲۲۸	۰.۰۵۲	۰.۰۴۶

در آزمون این فرضیه، بعد چالش‌برانگیز مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج رگرسیون نشان می‌دهد که بعد چالشی استرس، توانسته است ۵ درصد واریانس متغیر ملاک (رفتار کناره‌گیری فیزیکی) را تبیین کند.

جدول (۱۲): ضرایب استاندارد و غیراستاندارد متغیرهای پیش‌بین و ملاک (فرضیه دوم)

ضرایب استاندارد		ضرایب غیراستاندارد		
T	Beta	خطای برآورد استاندارد	B	
سطح معنی‌داری				
۰/۰۰۰	۲۴.۴۰۵	۱.۷۹۹	۴۳.۹۰۴	مقدار ثابت
۰/۰۰۴	-۲.۹۰۱	۰.۰۹۵	-۰.۲۷۷	استرس چالشی

بر اساس داده‌های جدول فوق، بعد استرس چالشی ($p < ۰/۰۰۴$ ، $t = -۲.۹۰۱$ و $B = -۰.۲۷۷$)، نقش معنی‌داری در پیش‌بینی متغیر ملاک (رفتار کناره‌گیری فیزیکی) دارد. همچنین ضریب رگرسیون متغیر استرس چالشی با رفتار کناره‌گیری فیزیکی -۰.۲۲۸ می‌باشد که میزان شدت اثرگذاری متغیر استرس چالشی بر رفتار کناره‌گیری فیزیکی را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج آزمون، معادله رگرسیون مربوط به فرضیه فرعی دوم به شرح زیر می‌باشد:

$$\text{بعد استرس چالشی} (-۰.۲۷۷) + ۴۳.۹۰۴ = \text{رفتار کناره‌گیری فیزیکی}$$

فرضیه فرعی ۳: بین بعد استرس‌زای بازدارنده و رفتار کناره‌گیری روانی، در اداره کل شیلات استان گیلان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول (۱۳): همبستگی بین استرس بازدارنده و رفتار کناره‌گیری روانی

ضریب همبستگی (R)	مجدور ضریب همبستگی (R^2)	مجدور ضریب همبستگی اصلاح شده
۰.۴۱۲	۰.۱۷۰	۰.۱۶۵

در آزمون این فرضیه، بعد استرس بازدارنده مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج رگرسیون نشان می‌دهد که بعد استرس بازدارنده، توانسته است ۱۷ درصد واریانس متغیر ملاک (رفتار کناره‌گیری روانی) را تبیین کند.

جدول (۱۴): ضرایب استاندارد و غیراستاندارد متغیرهای پیش‌بین و ملاک (فرضیه فرعی سوم)

ضرایب استاندارد			ضرایب غیراستاندارد		
سطح معنی‌داری	T	Beta	خطای برآورد استاندارد	B	
۰/۰۰۰	۱۶.۰۴۸		۱.۵۴۷	۲۴.۸۲۸	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۵.۶۱۸	۰.۴۱۲	۰.۱۰۴	۰.۵۸۶	استرس بازدارنده

بر اساس داده‌های جدول فوق، بعد استرس بازدارنده ($p < ۰/۰۰۰$ ، $t = ۵.۶۱۸$ و $B = ۰.۵۸۶$)، نقش معنی‌داری در پیش‌بینی متغیر ملاک (رفتار کناره‌گیری روانی) دارد. همچنین، ضریب رگرسیون متغیر استرس بازدارنده با رفتار کناره‌گیری روانی ۰.۴۱۲ می‌باشد که میزان شدت اثرگذاری متغیر استرس بازدارنده بر رفتار کناره‌گیری روانی را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج آزمون، معادله رگرسیون مربوط به فرضیه فرعی سوم به شرح زیر می‌باشد:

$$\text{بعد استرس بازدارنده} = ۲۴.۸۲۸ + (۰.۵۸۶) \times \text{رفتار کناره‌گیری روانی}$$

فرضیه فرعی ۴: بین بعد استرس‌زای بازدارنده و رفتار کناره‌گیری فیزیکی، در اداره کل شیلات استان گیلان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول (۱۵): همبستگی بین استرس بازدارنده و رفتار کناره‌گیری فیزیکی

ضریب همبستگی (R)	مجدور ضریب همبستگی (R ²)	مجدور ضریب همبستگی اصلاح شده
۰.۲۵۹	۰.۰۶۷	۰.۰۶۱

در آزمون این فرضیه، بعد بازدارنده مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج رگرسیون نشان می‌دهد که بعد استرس بازدارنده، توانسته است ۶ درصد واریانس متغیر ملاک (رفتار کناره‌گیری فیزیکی) را تبیین کند.

جدول (۱۶): ضرایب استاندارد و غیراستاندارد متغیرهای پیش‌بین و ملاک (فرضیه فرعی چهارم)

ضرایب استاندارد		ضرایب غیراستاندارد		
سطح معنی‌داری	T	Beta	خطای برآورد استاندارد	B
۰/۰۰۰	۲۲.۵۸۳		۱.۵۱۸	۳۴.۲۸۰
۰/۰۰۱	۳.۳۳۰	۰.۲۵۹	۰.۱۰۲	۰.۳۴۱

براساس داده‌های جدول فوق، بعد استرس بازدارنده ($p < ۰/۰۰۱$ ، $t = ۳.۳۳۰$ و $B = ۰.۳۴۱$)، نقش معنی‌داری در پیش‌بینی متغیر ملاک (رفتار کناره‌گیری فیزیکی) دارد. همچنین، ضریب رگرسیون متغیر استرس بازدارنده با رفتار کناره‌گیری فیزیکی ۰.۲۵۹ می‌باشد که میزان شدت اثرگذاری متغیر استرس بازدارنده بر رفتار کناره‌گیری فیزیکی را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج آزمون، معادله رگرسیون مربوط به فرضیه فرعی چهارم به شرح زیر می‌باشد:

$$\text{بعد استرس بازدارنده} = ۳۴.۲۸۰ + (۰.۳۴۱) \times \text{رفتار کناره‌گیری فیزیکی}$$

بحث و نتیجه‌گیری

این مقاله به بررسی و تبیین روابط بین استرس‌های شغلی و رفتارهای کناره‌گیری می‌پردازد. این مطالعه، زمینه‌ای برای ظهور یک جریان از تحقیقات می‌باشد، و تلاشی است برای کشف اینکه چگونه استرس‌های شغلی بر رفتارهای کناره‌گیری در محل کار تاثیر می‌گذارند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که استرس بازدارنده با رفتار کناره‌گیری رابطه خطی و مستقیم دارد و از چهار مؤلفه مربوط به استرس بازدارنده (تعارض نقش، ابهام نقش، دردسرهای روزانه، تراکم نقش)، دردسرهای روزانه و ابهام

نقش، بیشترین تاثیر را بر افزایش رفتارهای کناره‌گیری در سازمان مورد مطالعه داشتند. به عبارت دیگر، هرچه میزان این مولفه‌های استرس‌بازدارنده بیشتر شوند، میزان تعهدکاری کارکنان کمتر می‌شود و رفتارهای کناره‌گیری بیشتری را از خود نشان می‌دهند.

از طرفی نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که استرس چالش‌برانگیز با رفتار کناره‌گیری، رابطه خطی و معکوس دارد و از سه مؤلفه مربوط به استرس چالش‌برانگیز (فشار زمانی، مسئولیت کاری، پیچیدگی کاری)، فشار زمانی بیشترین نقش را در کاهش رفتارهای کناره‌گیری در سازمان مورد مطالعه، به عهده داشت. هرچه میزان استرس چالش‌برانگیز بیشتر باشد، کارکنان زمینه‌های بیشتری برای رشد و ترقی و پیشرفت خود احساس می‌کنند و تمایل کمتری به رفتارهای کناره‌گیری دارند.

به همین منظور پیشنهاداتی برای سازمان مذکور به شرح زیر اعلام می‌شود:

با غنی‌سازی شغل و ایجاد فرصت برای رشد کارکنان توسط سرپرستان و مدیران، کارکنان استقلال بیشتری در کار خود احساس خواهند کرد.

مدیران باید با ایجاد پروژه‌ها و ماموریت‌های جدید، استرس چالش‌برانگیز را در کارکنان تقویت کنند. به منظور پیش‌گیری از استرس‌بازدارنده در بین مدیران و سرپرستان، پیشنهاد می‌شود در پاره‌ای از اوقات، مسئولیت‌ها به زیردستان و یا همکاران واگذار شود. با این کار، هم از ایجاد استرس منفی در بین مدیران کاسته می‌شود و هم استرس مثبت و چالش‌برانگیز در بین زیردستان و همکاران بوجود می‌آید. پابندی و جامه عمل پوشاندن به تعهدات و وعده‌های مدیران باعث می‌شود که آن‌ها از این طریق اعتماد کارکنان را نسبت به خود جلب کنند و در نتیجه رفتارهای کناره‌گیری نمود کمتری پیدا کند.

References

- Alizadeh, E. (2007). Affected factors on employee turnover, *Journal of Police Human Development*, 11. (in Persian)
- Colquitt, J.; Lepienc, J., & Wesson, M. (2013). *Organizational behavior*, (1st ed), translator: Hassanzadeh, T., & Mohammadi, E., Tehran: publication of Sherkate mohandesiye nirouye naft va gaaz e sepanir. (in Persian)
- Carmeli, A. (2005). The relationship between organizational culture and withdrawal intentions and behavior, *International Journal of Manpower*, 26(2), 177-195.
- Carmeli, A., & Gegen, D. (2004). The relation between work commitment models and employee withdrawal intention, *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 63-87.

- Farler, L., & Broady-Preston, J. (2012). Workplace stress in libraries: a case study, *Aslib Proceedind: New Information Perspectives*, 64(3), 225-240.
- Fakhimi, F. (2008). *Stress and conflict management in organization*, (1st ed), Tehran: publication of Hestan. (in Persian)
- Falkenburg, K., & Schyns, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviors, *Management Research News*, 30(10), 708-723.
- Feizi, M.; Soheili, S.; Hasanzadeh, M., & pakdel, A. (2012). Surveying the relationship between job stressors and withdrawal behaviors, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(9), 407-411.
- Gilbert, S., & Kelloway, K. (2014). Using single items to measure job stressors, *International Journal of Workplace Health Management*, 7(3), 186-199.
- Hanisch, K. A., & Hulin, C. L. (1991). General attitudes and organizational withdrawal: an evaluation of casual model, *Journal of Vocational Behavior*, 39(12), 110-128.
- Iverson, R. D., & Deery, S. J. (2001). Understanding the personological basis of employee withdrawal: the influence of affective disposition on employee lateness, early departure and absenteeism, *Journal of Applied Psychology*, 86(38), 856-866.
- Jamshidi, M. H. M., & Khani, N. (2013). *PLS Guide: a practical guide to design and analysis of structural equation model*, (1st ed), New York: publication of Create Space.
- Karimi, F., & Moradmand, R. (2011). Investigation of job stress dimensions high school teachers, *Journal of Educational Science*, 4(13), 107-122. (in Persian)
- Kaplan, S.; Bradly, J. C.; Lachman, J. N., & Hayness, D. (2009). On the role of positive and negative affectivity in job performance: a meta-analytic investigation, *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 162-176.
- Koslowsky, M. (2009). A multi-level model of withdrawal: integration and synthesizing theory and findings, *Human Resource Management Review*, 19(4), 283-303.
- Khaghanizadeh, M.; Ebaadi, A.; Seerati neer, M., & Rahmaani, M. (2008). Investigating the relationship between job stress and work life of nurses working in selected hospitals of the Armed Forces, *Journal of Military Medicine*, 10(3), 175-184. (in Persian)
- Ross, R., & Altmaier, E. (2003). *Job stress*, (1st ed), translator: Khaje pur, Gh., Tehran: publication of Baaztaab. (in Persian)
- Shapira-Lishchinsky, O. (2010). Teacher's withdrawal behaviors: integrating theory and findings, *Journal of Educational Administration*, 50(3), 307-326.
- Shaw, J. D.; Gupta, N., & Delery, J. E. (2005). Alternative conceptualizations of the relationship between voluntary turnover and organizational performance, *Academy of Management Journal*, 48(1), 50-68.

Smulders, P. G. W. (1980). Comments on employee absence/attendance as a dependent variable in organizational research, *Journal of Applied Psychology*, 65(21), 368-371.

Vuorensyrja, M., & Malkia, M. (2010). Nonlinearity of the effects of police stressors on police officer burnout, *An International Journal of Police Strategies & Management*, 34(3), 382-402.